

**ANALISA TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN
PADA PT. BATIK KERIS SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**HARIYANTO
B 100 970 097**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2003**

PENGESAHAN

Tugas Akhir Sarjana Strata Satu dengan Judul:

PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BATIK KERIS SURAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

HARIYANTO
B 100 970 097

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji pada tanggal _____ 2003.

Pembimbing Utama

(Jati Waskita, SE., M.Si.)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Drs. Wahyono, Ak.,M.A.)

MOTTO

Jauhilah kamu terhadap buruk sangka, maka sesungguhnya buruk sangka itu adalah seperti ucapan yang paling bohong. Dan janganlah kamu menjadi mata-mata terhadap orang lain, janganlah kamu suka mendengarkan kelakuan orang lain, janganlah kamu saling berlomba dalam keburukan, saling berdengki-dengkian, saling membenci dan saling memalingkan muka. Dan jadilah kamu sebagai hamba Allah yang bersaudara.

(HR. Bukhari - Muslim)

Kesunyian memiliki tangan kanan yang halus bagai sutra, namun dengan jemari yang kuat ia mencengkeram hati dan menyakiti dengan derita, kesunyian adalah sekutu derita sekaligus sahabat ketinggian jiwa.

(Kahlil Gibran)

PERSEMBAHAN

Adalah keinginan saat aku bisa persembahkan
karya ini untuk
Ibuku, Bapakku, Kakakku Heru, Adikku Tono serta
adalah
Kesungguhan saat aku bisa berikan pada yang
terkasih
Mimi yang selalu mengajarkan tentang kesabaran
Terima kasih

UCAPAN TERIMA KASIH



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil 'aalamin ash-sholawatu wassalamu'ala Rasulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, memberi kekuatan, ketabahan, kesabaran, perlindungan dan kesehatan sehingga penulis dapat berhasil menyusun serta menyelesaikan karya ini.

Karya tulis ini terselesaikan atas bimbingan, dukungan, dorongan, semangat dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala kerendahan hati, penulis hanya mampu mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Drs. Wahyono, Ak, MA., yang terhormat selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan hingga dapat memperlancar proses pembuatan karya ini.
2. Bapak Imron Rosyadi, SE., M.Si., yang terhormat selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga membantu kelancaran pembuatan karya ini.
3. Bapak Jati Waskita, SE., M.Si., selaku pembimbing utama yang telah dengan ikhlas dan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran disela-sela

kesibukannya untuk membimbing serta mengarahkan penulis hingga terselesaikannya karya ini.

4. Perusahaan Batik Keris Surakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu yang tercinta (terima kasih tak pernah berhenti memberikan dukungan secara materiil maupun do'a, semoga do'a restu dan kasih sayangmu selalu mengiringi setiap langkahku).
6. Mas Heru dan dek Tono (thank U dah cerewet ma aku hingga aku terus terpacu cepat menyelesaikan skripsi ini).
7. Mimi (mi, U are the besting in my heart, sampe saat ini kamu masih yang terbaik, do'amu, dukunganmu dan omelanmu tetep berarti buatku).
8. Sahabat-sahabatku; Syamsul (cepet kebut Sul ... gimana toko besinya?... laris manisss), Gondrong (moga aja tambah gundul eh Gondrong), Nanang (tha U koq dah jauh buanget, Sukabumi punya), Winaryo (thanks Win U dah mo ngaterin aku konsultasi, U dah mo nemenin aku lembur, semoga amal baikmu dibalas sama Aallah, Titin (Ti, gimana bulan madune? Wah kita ga bisa ke bong sama-sama lagi ya!). Alun (he .. he... U suka lupa kalo I temen sekelas U ya ...?)
9. Temen-temen MSS, MB Kus (Mb, U dah jadi kakakku yang paling romantis, smoga bahagia terus sama mas Pepong).
10. Temen-temen Madubronto, Ane (na, U dah jadi sahabat ma saudaraku koq, don't worry baby, thanks sudah mo jadi operatoraku).

11. Temen-temen Suruh dan Karang Lo yang ga bisa I sebutin satu-persatu, thanks, wah kalian pada ngeselin tapi kalian adalah temanku, to Watiek (aku ga benci kamu koq).
12. Buat semua temen-temen Manajemen Angkatan 97, thanks untuk kebersamaan kita.

Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini hingga penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu-satu, mohon maaf dan penulis mungkin tetap ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahala yang berlipat atas setiap amal kebaikan kita. Amin ... ya Robbal'alam.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Mei 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat Penelitian.....	3
E. Sistematika Penulisan	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen	5
B. Pengertian Manajemen Personalia.....	6
C. Motivasi.....	9
D. Pengupahan Intensif	18
E. Manajemen Produksi	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran	20
B. Hipotesa	21
C. Jenis Data.....	21
D. Metode Pengumpulan Data	22
E. Rencana Analisa Data.....	22

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	25
B. Struktur Organisasi	27
C. Produksi PT. Batik Keris	32
D. Pemasaran Hasil Produksi	37
E. Personalia.....	38
F. Analisa Data dan Pembahasannya.....	40

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	45
B. Saran	46
C. Keterbatasan Penulisan.....	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Teori Dua Faktor Herzberg.....	17
Tabel IV.1. Pemberian Tunjangan Kesejahteraan dan Produktifitas Kerja PT. Batik Keris Surakarta Tahun 1996-2000.....	41
Tabel IV.2. Perhitungan Korelasi.....	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	14
Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Batik Keris Surakarta.....	28

ABSTRAKSI

Semakin maju dan berkembangnya manajemen sekarang ini terutama terhadap sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, maka masalah kesejahteraan di dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah merupakan faktor yang amat penting dan menentukan dalam gerak maju mundurnya suatu perusahaan.

Agar kesejahteraan meningkat perusahaan perlu mengadakan motivasi, dalam hal ini motivasi yang diberikan adalah motivasi internal yang berasal dari pribadi seseorang yang mana motivasi itu dapat didorong dengan adanya tunjangan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan disini adalah usaha pemenuhan kebutuhan karyawan sebanyak-banyaknya dengan jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Pada umumnya uang yang digunakan sebagai alat pemenuhan kebutuhan itu, tapi sebenarnya tidak selalu berbentuk uang, tapi justru berupa pelayanan kesehatan, asuransi, penghargaan dan sebagainya. Jadi tunjangan kesejahteraan karyawan adalah sangat penting dan disini yang harus diteliti adalah tingkat kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan yang akan diteliti adalah hubungan antara tunjangan kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Batik Keris Surakarta. Dalam penelitian ini hipotesa yang diajukan adalah apakah terdapat hubungan yang positif antara tunjangan kesejahteraan dengan produktivitas kerja karyawan. Analisa data yang dipakai adalah metode korelasi, uji t dan perhitungan T.

Adapun hasil dari analisa data adalah sebagai berikut : tunjangan tahun 1996 : 7.191.000, tahun 1997 : 6.698.000, tahun 1998 : 8.648.000, tahun 1999 : 9.039.000, tahun 2000 : 8.979.000, dan produktivitas kerjanya tahun 1996 : 9.648.000, tahun 1997 : 9.845.000, tahun 1998 : 9.966.000, tahun 1999 : 10.039.000, tahun 2000 : 10.209.000, perhitungan korelasinya 0,81 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat yang menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja, perhitungan T nya 3,20 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari data diatas peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut : dari perhitungan korelasi dimuka menunjukkan $r : 0,81$ yang berarti ada hubungan antara kebijaksanaan perusahaan dengan pemberian tunjangan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, adanya pemberian tunjangan pada kenyataannya memang menambah motivasi kerja karyawan, sehingga hipotesa yang diajukan dalam proposal terbukti kebenarannya, dan dari test korelasi terbukti ada hubungan yang positif antara tunjangan kesejahteraan dengan produktivitas kerja karyawan.